

УДК 94(477.62)«1945/1955»(045)

Оргнабір як метод поповнення робочої сили до промислових підприємств Донбасу у повоєнний час

Н.Ф. ШИПІК

Маріупольський державний університет, м. Маріуполь, Україна, E-mail: nfshypik@ukr.net

Авторське резюме

У статті розглянуто характер та особливості здійснення організованого набору робочої сили до промислових підприємств Донбасу у післявоєнні роки. Офіційне завершення війни формально поклало край юридично оформленій практиці трудових мобілізацій як методу комплектування робітничих кадрів. Стало підґрунтям для переходу до системи оргнабору через добровільне укладання індивідуальних договорів з підприємствами, відомої ще з довоєнних часів. За таких умов зростало значення масово-роз'яснювальної, агітаційної роботи. Однак дефіцит робітників на стратегічно важливих підприємствах Донбасу та величезні можливості адміністративно-командної системи сприяли консервації методів жорсткого адміністрування.

Серйозними проблемами оргнабору стали невиконання плану, висока плинність завербованих через незадовільні умови житлово-побутові умови, погану організацію праці та грубість з боку безпосереднього керівництва. У 40-ві рр. ХХ ст. оргнабір працював лише на поповнення робочої сили регіону. На початку 50-х рр., в умовах поступового насичення робочими кадрами промислових об'єктів, були створені Сталінська та Ворошиловградська обласні вербувальні контори, які стали виконувати завдання з оргнабору для підприємств Уралу та Далекого Сходу. Певні сподівання у їх реалізації покладались на категорію амністованих. Тоді ж намітився відхід від трудового законодавства воєнного часу.

Ключові слова: оргнабір, робоча сила, промислові підприємства, організовані трудові міграції.

The organizational set as the replenishment of the labour force for industrial enterprises of Donbass in the post-war period

N.F. SHYPIK

Mariupol state university, Mariupol, Ukraine, E-mail: nfshypik@ukr.net

Abstract

The article considers the nature and peculiarities of implementation of the organized recruitment of industrial enterprises of Donetsk region in the post-war years. The official end of the war formally ended legally practice labor mobilization as a method of workforce acquisition. It served the basis for the transition to the system of the organizational set through voluntary conclusion of individual agreements with enterprises, known since pre-war times. Under these conditions increased the value of the mass-raising, propaganda work. However, the shortage of workers at a strategically important enterprises of Donbass and enormous opportunities of the administrative-command system contributed to the preservation methods of strict administration.

Serious problems that emerged in the organizational set were – failure to plan, high turnover of recruited through poor living conditions, poor work organization and roughness from direct management. In 40-es of the twentieth century, the organizational set only worked to replenish the labor force of the region. In the early 50-es, with the gradual saturation of the workforce of the industrial objects were created Stalin and Voroshilovgrad oblast recruitment office, which began to perform tasks on the organizational set for enterprises of the Urals and the Far East. Some hope in their implementation depended on the category of the amnestied people. At the same time there was a shift away from labour law of wartime.

Keywords: organizational set up, labor, industry, organized labour migration.

Офіційне завершення війни було психологічною межею для використання мобілізаційного механізму залучення робочої сили до стратегічно важливих підприємств і формально поклало край юридично оформленій практиці. Від трудових мобілізацій перейшли до організованого набору робітників через добровільне укладання індивідуальних договорів з підприємствами. Проте дефіцит робітничих кадрів на промислових об'єктах Донбасу та величезні можливості партійно-державного керівництва у розпорядженні робочою силою, а також звичка до мобілізаційних методів у комплектуванні робітничих кадрів наклали відбиток на харак-

тер і особливості оргнабору робочої сили у повоєнний час.

В демографічній літературі радянської доби оргнабір теоретично обґрунтовувався як важлива складова планового перерозподілу виробничих сил, притаманного соціалістичній економіці [4]. Історики, складаючи літопис робітничого класу, відмітили його значення як одного з методів поповнення робітничих рядів Донбасу. Надали стислу і водночас важливу інформацію про те, що в роки 4-ї п'ятирічки через оргнабір поступало лише на шахти регіону 20-50 тис осіб. Відзначили зменшення ролі оргнабору за наступної п'ятирічки, пояснивши

© Н.Ф. Шипік, 2014

цей факт розширенням можливостей для покриття потреб у робочій силі за рахунок внутрішніх ресурсів, тобто зростаючого населення [3]. Сучасні українські науковці розширили тематику, звернувши увагу на такі проблеми під час реалізації оргнабору, як невиконання планів, високу плинність набраних кадрів, консервацію трудового права воєнного часу [2]. Поступово зміщується і кут зору дослідників, які прагнуть побачити у завербованих не тільки виробничу одиницю, а ще й людину з її потребами і прагненнями [5]. Проте і досі оргнабір не став предметом самостійного вивчення, що відкриває науковцям широке поле для досліджень різного рівня та галузевого спектра. Виходячи із вищесказаного, авторка вважає можливим визначити метою статті спробу розглянути характер і особливості організованого набору робочої сили до промислових підприємств Донбасу у післявоєнне десятиріччя.

Джерельну базу дослідження складають листування Комітету з обліку та розподілу робочої сили при Раді Народних Комісарів УРСР, стенограма всеукраїнської наради завідуючих бюро з обліку та розподілу робочої сили при облікконкомах, листування Міністерства Трудових Резервів стосовно питань набору робочої сили на підприємства, будівництва, шахти УРСР, матеріали Головного управління оргнабору робочої сили при Раді Міністрів УРСР та відділу оргнабору в Сталінській області.

Державна система оргнабору формувалась у 30-ті рр. ХХ ст. і набула, поруч із позитивним досвідом, негативних рис [15, арк.4]. Зі спецзведень Донецького оперативного сектора ДПУ в 1930-х рр. відомо про масову плинність через низку причин: погані побутові умови, порушення шахтною адміністрацією умов договорів з найму робітників, неможливість підвищення кваліфікації [6, арк.14].

Після війни оргнабору відводилась важлива роль у відновленні робітничого потенціалу СРСР. За четвертим п'ятирічним планом розвитку народного господарства в промисловість, будівництво, транспорт країни планувалося спрямувати понад 10 млн. осіб, з яких 5,5 млн. в рамках оргнабору, решту - за рахунок трудових резервів. Дозвіл на проведення оргнабору міг давати тільки союзний уряд і Комітет обліку та розподілу робочої сили РНК СРСР. Плани доводилися до міністерств, облікконкомів, республік і були обов'язковими для виконання. У договорах передбачалися обов'язки підприємств: надання облаштованого житла, харчування, умов праці та їх оплата, пільги, які відрізнялись залежно від галузі зайнятості. Активно проводити оргнабір робочої сили почали у ІІІ кварталі 1945 - І кварталі 1946 р.

У 1946 р. були ліквідовані Комітет з обліку та розподілу робочої сили РНК УРСР та його місцеві мобілізаційні бюро. Наступного

року для набору робітників у структурі Українського республіканського управління Міністерства трудових резервів СРСР було створено відділ організованого набору робітників у складі Вінницького, Житомирського, Сумського, Київського, Кам'янець-Подільського, Кіровоградського, Одеського, Полтавського, Херсонського, Чернігівського обласних управлінь трудових резервів з апаратом уповноважених цих контор у районах.

Для впорядкування оргнабору РМ СРСР в 1947 р. був оформлений зразок трудової угоди для робітників, яких залучали до роботи на промислових підприємствах за оргнабором. Згідно з положенням угоди працівники контор з оргнабору мали вербувати лише чоловіків віком від 18 до 55 років та жінок від 18 до 50 років; обов'язково зобов'язані були при підписанні угоди надавати робітнику одноразову допомогу в розмірі 150-300 руб., а також забезпечити безкоштовний проїзд робітника, членів сім'ї і перевезення багажу до 240 кг; на дорогу виплатити добові в розмірі 10-15 руб. На місцях адміністрація підприємств мала надати прибулим житло, постільну білизну, спецодяг; організувати безкоштовне виробниче навчання; з закінченням терміну дії угоди - оплатити зворотню дорогу. Також зазначалось, що бажачі залишитися на підприємстві на постійній основі мали право на отримання позики в розмірі 10 тис. руб. для будівництва житла.

В областях, які виступали донорами робочої сили, вербувальники стикались з серйозними труднощами у здійсненні набору. Невиконання плану було центральною темою обговорення на всеукраїнській нараді робітників оргнабору в 1946 р. Уповноважений міністерства з будівництва паливних підприємств відмічав, що бажачих їхати працювати в Донбас мало: «Як же все-таки ідуть люди? Випадків багато різноманітних, проте мало таких, щоб за власним бажанням». Керівник Ровенського обласного бюро обліку та розподілу робочої сили, ділячись власним досвідом організації роботи, розповідав, що ставить перед районними мобілізаційними відділами завдання скласти списки завербованих, виходячи із контрольних цифр плану. Надходила інформація, що до списків включали таких колгоспників, які не виконували рішення правління. Отже, ставили перед вибором, погрожуючи: «Не бажаєш працювати в колгоспі - пошлемо до Донбасу». Відомо також про існування настанови райвиконкомів залучати, передусім, колишніх евакуйованих. Працівники оргнабору зазначали, що набрати робітників у східних областях легше, ніж у західних. Якщо по східних областях план був близький до виконання, то в західних ситуація значно складніша. Начальник Ровенського обласного бюро пропонував у західних областях продовжити практику трудової повинності:

«Резерви великі, але важко їх взяти. Трудовинність допоможе і людей привчити до того, щоб йти попрацювати на відбудові народного господарства». Працівники бюро розповідали, що люди на заході сприймали Донбас так, як до революції сприймали Сибір. Ось один із прикладів. На сільських зборах зібрали 150 осіб. Як тільки було заявлено, що розмова піде про набір до Донбасу, протягом 15 хвилин люди розбіглися [15, арк.23]. Визнавали необхідність посилення роз'яснювальної роботи, але погоджувались, що агітація неефективна у випадках, коли надходять листи від завербованих робітників з Донбасу, які містять негативну інформацію. Представник волинського бюро розповів про випадок з одним селянином, коли «поїхав той до Донбасу і щомісяця просить у дружини 700 – 800 руб. Нічого не пише, лише гроші просить. Я сам ходив до тієї жінки, запитував її. Один такий лист на район і ось вам вся агітація проти тієї роботи, що провидимо в районі». Пропонували в рамках знайомства з шахтарською працею возити групи людей по лінії комсомолу до Донбасу на екскурсію, щоб вони подивилися на крапку шахту, гуртожиток. Водночас наголошували на тому, що розраховувати на закріплення робочої сили можна лише після створення задовільних побутових умов для працюючих. А доти, за висловом керівника харківського бюро, як в решето наливаємо. Про «добровільність» набору робітників до вугільних підприємств у 1949 р. певною мірою свідчить виступ секретаря Ворошиловградського обкому партії Гаєвого на нараді вугільників області: «Яку згоду треба мати людині, яка ніколи не була в Донбасі. Приїхати в Полтаву та запитати: знаєш Донбас? Згоден поїхати в Донбас. Про це навіть неправильно і думати» [14, арк. 60].

Найбільшою проблемою для оргнабору до Донбасу в перші повоєнні роки була плінність кадрів. Наприклад, протягом 1946 р. на Сталінський металургійний завод було направлено 4 тис. осіб, з яких вибуло 1,6 тис. (40,3 %), з них дезертирувало 415 осіб (10,4 %). З Єнакіївського металургійного заводу за 1945 р. вибуло 2,7 тис. осіб, з них дезертирувало 1 тис. Ситуацію закріплення новоприбулих робітників у Донбасі в 1946 р. начальник Харківського бюро Голишев оцінив так: «Скільки в дірявий мішок не сип, все одно його не наповниш» [15, арк.51].

Дійсно, при перевірках у 1947 р. дійшли висновку, що на шахтах і шахтобудівних трестах Сталінської області підготовка до прийому нових робітників була проведена незадовільно. У середньому на одного робітника комбінату «Сталінвугілля» припадало 2,8 кв.м житлової площі при нормі 4 кв.м. Як наслідок – скупченість [7, арк.135]. Особливо погано забезпечувалися житлом сім'ї новоприбулих робітників

[18, арк.218]. Можна припустити, що і наступного року становище з житлом не покращилося, бо протягом 1947 р. річний план уведення до експлуатації житлової площі в Сталінській області був виконаний лише на 34,3 % [7, арк.134]. При цьому наголошували на тому, що потенціал індивідуального будівництва як засіб закріплення робітників, використовувався слабо. Житлово-побутові проблеми були гострими для оргнаборівців і в інших галузях промисловості.

У 1947 р. Кам'янець-Подільський обком партії виступив з ініціативою написання листа колишнім своїм землякам, а нині шахтарям із закликом добувати більше вугілля. Мета акції – допомога в закріпленні на роботі в шахтах. Спілкуючись зі своїми земляками, члени виїзної бригади дізналися про труднощі, з якими зіткнулися новоприбулі робітники. Земляки скаржилися на погану організацію праці, на грубість з боку десятників, начальників ділянок і шахт. Спускаючись у вибій, вони знаходили там непідготовлені місця, по 3-4 години шукають інструменти. Через неритмічність роботи вибій часто завалювався породою. Десятники наганяли у лаву надлишок робітників, частина з яких не працювала через відсутність робочого місця, а виробіток розписували на всіх, навіть на непрацюючих. На багатьох шахтах області вербованим взагалі не надавали роботи відповідно до угоди [18, арк.145, 146].

У 1947 р., в умовах голоду в Донбасі, оргнабір відбувався особливо напружено. Деякі інспектори, побоюючись звинувачень у зриві виконання важливих державних завдань, у порядку перестрашування, бронювали себе різними довідками. Так, Степанківська сільрада Гребінківського району надала інспектору Савіну довідку-підтвердження в тому, що він неодноразово був у селі Степанівка з питання набору робочої сили для шахт західних регіонів СРСР, але добровольців у селі не було [18, арк.465].

Протягом IV п'ятирічки за оргнабором тільки на шахти Донбасу щорічно прибувало від 20 до 50 тис. робітників [3]. У 1948 р. до Сталінської області за оргнабором було направлено 41,9 тис. [19, арк.37], у 1951 р. – 42,3 тис. осіб [8, арк.6]. У 1955 р. прибуло по оргнабору на промислові підприємства Сталінської області 27,250 тис. чоловік, а вибуло 24,239 чоловік, причому з них 15,940, або 65,8 % – самовільно залишили роботу [13, арк.59].

На початку 50-х років роль оргнабору для Донбасу почала змінюватися. Регіон вже не тільки приймав, але й почав активно формувати невеликі групи оргнаборівців для роботи в інших республіках. Викликано це було, скоріш за все, бажанням перенаправити потоки виїжджаючих з Донбасу, що збільшувалися у зв'язку із завершенням відбудови великих

промислових об'єктів, закінченням терміну угоди багатьох робітників, прибулих за оргнабором. До того ж, поступово покращувалась насичуваність виробництв робочою силою, що створювало умови для отримання офіційного дозволу повернення додому. Певною мірою на збільшення кількості вибулих могла позначитися амністія 1951 р. та 1953 р.

Одночасно в 1952 р. продовжували направляти оргнаборівців і до Донбасу. За додатковим планом протягом квітня 1952 р. було заплановано спрямувати 7,5 тис. осіб до Сталінської області та 2,2 тис. осіб до Ворошиловградської [16, арк.100]. У другому півріччі 1952 р. було заплановано направити у вугільну промисловість Сталінської області 11,9 тис. осіб, до Ворошиловградської – 3 тис. осіб [16, арк.105]. При цьому А.Ф.Засядько наполягав на необхідності прискорення процесу направлення робітників у зв'язку з неукомплектованістю робочими руками будівництв у вугільній промисловості [16, арк.104].

На початку лютого 1953 р. було підготовлено довідку щодо руху робочої сили на підприємствах, шахтах та будівельних комбінатах Сталінської області за 1952 р., де вказувалося, що більшість підприємств та будівництв мають повністю кількість робітників у межах плану по труду, а на підприємствах вугільної промисловості понад план – 5 тис. осіб. Було зроблено висновок про існування величезних людських ресурсів за рахунок непрацюючого міського населення, яке не могло працевлаштуватися за місцем проживання [9, арк.55]. Така ситуація збіглася за часом з реформуванням МТР, створенням Головного управління оргнабору та відділів оргнабору при облвиконкомах [10, арк.12].

Вивільнення великої кількості робочої сили в період завершення відбудовчого періоду не залишилося поза увагою. Уже у 1952 р. обласні контори МТР Донбасу, поруч з іншими областями України, провели набір для лісової промисловості Уралу і Далекого Сходу. Хоча в зазначеному році вони виконували мінімальні завдання. Так, у Сталінській області було набрано лише 1,2 тис. осіб, у Ворошиловградській – 450 осіб [11, арк.93]. Питома вага набраних у лісову промисловість у 1953 р. складала 70-80 % [9, арк. 43]. Сталінській області доводили не найбільші завдання. Так, за планом III кварталу 1953 р. відділ повинен був набрати 2,7 тис. робітників, що складало 3 % від загальнореспубліканського завдання [9, арк.12]. Але були і позапланові завдання. Частина роботи відділу полягала у працевлаштуванні амністованих. 27 березня 1953 р. було видано Указ Президії Верховної Ради про амністію ув'язнених до 5 років [1], а 1 липня з'явився наказ по відділу оргнабору Сталінської області про відрядження робітників для

проведення оргнабору серед зазначеної категорії [12, арк.16]. З Ради Міністрів УРСР повідомляли Голові Держплану СРСР про вкрай повільні темпи набору в першій половині 1953 р. та просили не надавати додаткового завдання для УРСР (40 тис. осіб), бо амністовані формували незначну кількість робочої сили, що пов'язано з віком, непристосованістю до фізичної праці тощо [17, арк.179]. Починаючи з грудня 1954 р. роботу відділу оргнабору Сталінської області щодо вивезення робочої сили за її межі було призупинено. Швидше за все такий поворот пов'язаний з усвідомленням збільшення потреби в робочій силі, з планами розгортання великої кількості будівництв у регіоні.

У середині 1950-х років, як і раніше, серйозною проблемою було залишення підприємств робітниками до закінчення терміну угоди. Для боротьби з «утікачами» було запроваджено спеціальні штампи у паспортах на сторінці «особливі позначення» з інформацією такого змісту: дата і місце укладання угоди, місце й термін роботи та штамп «сплачено». Такі штампи повинні були полегшити справу пошуку «утікачів», висування їм судового позову задля подальшого переведення відрахувань конторі оргнабору [10, арк.116].

Поширеними були факти самовільного залишення роботи, що стали своєрідним свідченням певної або повної невідповідності агітаційних обіцянок реальним умовам. У 1954 р. області регіону були названі серед тих, де не виконуються зобов'язання, передбачені угодами з оргнабору. Варто зазначити, що оргнабір 50-х років вже позбавився своїх мобілізаційних рис, зазнавало змін трудове законодавство. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 14 липня 1951 р. судову відповідальність робітників і службовців за прогул (крім випадків тривалого прогулу) було замінено заходами дисциплінарного і суспільного впливу. Однак положення Указу від 26 червня 1940 р. про кримінальну відповідальність за самовільне залишення підприємства було скасована лише в 1956 р.

Отже, у 40-ві рр. XX ст. оргнабір був одним із важливих джерел поповнення робочої сили регіону. Своєрідним проявом можливостей командно-адміністративної системи у вирішенні проблеми нестачі робітничих кадрів стало збереження методів жорсткого адміністрування у механізмі організованого набору. До низової ланки виконавчої вертикалі доводились контрольні цифри плану, обов'язкового для виконання незалежно від бажань людей. Задля виконання плану вдавалися до адміністративного тиску, погроз, а також суворого напучення про обов'язок попрацювати на відбудові. Зворотнім боком ігнорування людських потреб стали невиконання плану, висока плинність завербованих через незадовільні житлово-побутові умови, погану організацію праці та грубість з

боку безпосереднього керівництва. На початку 50-х рр., в умовах поступового насичення робочими кадрами промислових об'єктів, були створені Сталінська та Ворошиловградська обласні вербувальні контори, які стали вико-

нувати завдання з оргнабору для підприємств Уралу та Далекого Сходу. Певні сподівання у їх реалізації покладались на категорію амністованих. Тоді ж намітився відхід від трудового законодавства воєнного часу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Верстюк В.Ф., Дзюба О.М., Непринцев В.Ф. Україна від найдавніших до сьогодення: Хронологічний довідник. [Текст] – К: Наукова думка, 1995. – С.531
2. Ветров І. Засоби залучення трудових ресурсів до відбудови важкої промисловості України (1943-1950 рр.) [Текст] / І.Ветров // Сторінки воєнної історії України: Зб. наук. статей - К.: Інститут історії України НАН України, 2010. - Вип.13. - С. 216-228.; Лобода М. Трудові ресурси у важкій промисловості України під час нацистської окупації та у відбудовний період (1941-1950) - К.: Інститут історії України, 2012. - 206 с.
3. 78 История рабочих Донбасса. [Текст] В 2-х т. т.2 / Ред.кол. Ю.А. Курносков, Л.А. Шевченко, А.В. Лихолат и др. – К.: Наукова думка. 1981.
4. Переведенцев В. И. Методы изучения миграции населения. [Текст] / В.И.Переведенцев М.: Наука, 1975.-231 с.; Матвеев Ю.А. Оргнабор как одна из основных форм планового перераспределения рабочей силы. [Текст] / Ю.А.Матвеев // Миграция населения РСФСР /под ред. А.З. Майкова. М.: Статистика, 1973. С. 62-79.
5. Повоєнна Україна: нариси соціальної історії (друга половина 1940-х – середина 1950-х рр.). У 2-х книгах, 3-х частинах. [Текст] – Кн. 1, ч. 1–2 / Відп. ред. В.М. Даниленко. – Київ: Інститут історії України НАН України, 2010. – 351 с.
6. ДАДО. – Ф.Р.279. – Оп.2. – Спр.82.
7. ДАДО. – Ф.2794. – Оп.1. – Спр.394.
8. ДАДО – Ф.5433. – Оп.1-д - Спр.12
9. ДАДО. – Ф.5895. – Оп.2. – Спр.1.
10. ДАДО. – Ф.5895. – Оп.2. – Спр.3.
11. ДАДО. – Ф.5895. – Оп.2. – Спр.7385.
12. ДАДО. – Ф.5895. – Оп.2. – Спр.4.
13. ДАДО. – Ф.Р.-4249. – Оп.2. – Спр.8352.
14. ДАЛО. – Ф.179. – Оп.3. – Спр.886.
15. ЦДАВОУ. – Ф.Р.-4626. – Оп.2. – Спр.3.
16. ЦДАВОУ. – Ф.Р.-4626. – Оп.2. – Спр.9.
17. ЦДАВОУ. – Ф.Р.-4626. – Оп.2. – Спр.16.
18. ЦДАГОУ. – Ф.1. – Оп.23. – Спр.4621.
19. ЦДАГОУ. – Ф. 1. – Оп.23. – Спр.5746.

Стаття надійшла до редакції 10.12.2014

REFERENCES:

1. Verstiuk V.F., Dziuba O.M., Nepryntsev V.F. Ukraine vid naidavnishykh do sohodennia: Khronolohichnyi dovidnyk (Ukraine from ancient to present: Chronological Director). K: *Naukova dumka*, 1995. P.531
2. Vietrov I. Zashoby zaluchennia trudovykh resursiv do vidbudovy vazhkoj promyslovosti Ukrainy (1943-1950 rr.) (Means of attracting human resources to rebuild heavy industries Ukraine (1943-1950 years.)). *Storinky voiennoi istorii Ukrainy: Zb. nauk. statei*. K.: *Instytut istorii Ukrainy NAN Ukrainy*, 2010. Vyp.13. P. 216-228.; *Loboda M. Trudovi resursy u vazhkii promyslovosti Ukrainy pid chas natsystyskoi okupatsii ta u vidbudovnyi period (1941-1950) (Manpower in the heavy industry of Ukraine during the Nazi occupation and in the recovery period (1941-1950))*. K.: *Instytut istorii Ukrainy*, 2012. 206 p.
3. 78 Istoriya rabochih Donbassa. (78 History of Donbass workers). K.: *Naukova dumka*. 1981.
4. *Perevedentsev V. I. Metody izucheniya migratsii naseleniya (Methods of studying migration)*. M.: *Nauka*, 1975.-231 s.; *Matveev Yu.A. Orgnabor kak odna iz osnovnykh form planovogo pereraspredeleniya rabochey silyi (Organized recruitment as one of the main forms of planned reallocation of labor)*. *Migratsiya naseleniya RS-FSR*. M.: *Statistika*, 1973. P. 62-79.
5. *Povoienna Ukraina: narysy sotsialnoi istorii (druha polovyna 1940-kh – seredyna 1950-kh rr.)*. (Postwar Ukraine: Essays Social History (second half of 1940 x- mid 1950s.)). Kн. 1, P. 1–2. Kyiv: *Instytut istorii Ukrainy NAN Ukrainy*, 2010. 351 p.
6. DADO (State Archives of Donetsk region) (State Archives of Donetsk region). F.R.279. Op.2. Spr.82.
7. DADO (State Archives of Donetsk region). F.2794. Op.1. Spr.394.
8. DADO (State Archives of Donetsk region). F.5433. Op.1-d - Spr.12
9. DADO (State Archives of Donetsk region). F.5895. Op.2. Spr.1.
10. DADO (State Archives of Donetsk region). F.5895. Op.2. Spr.3.
11. DADO (State Archives of Donetsk region). F.5895. Op.2. Spr.7385.
12. DADO (State Archives of Donetsk region). F.5895. Op.2. Spr.4.
13. DADO (State Archives of Donetsk region). F. R. 4249. Op.2. Spr.8352.
14. DALO. F.179. Op.3. Spr.886.
15. TsDAVOU (Central State Archives of higher authorities and the Office of Ukraine) (Central State Archives

- of higher authorities and the Office of Ukraine). F.R. 4626. Op.2. Spr.3.
16. TsDAVOU (Central State Archives of higher authorities and the Office of Ukraine). F.R. 4626. Op.2. Spr.9.
17. TsDAVOU (Central State Archives of higher authorities and the Office of Ukraine). F.R. 4626. Op.2. Spr.16.
18. TsDAHOU (Central State Archive of Public Organizations of Ukraine). F.1. Op.23. Spr.4621.
19. TsDAHOU (Central State Archive of Public Organizations of Ukraine). F. 1. Op.23. Spr.5746.

Шипік Наталія Феофанівна – кандидат історичних наук, доцент
Маріупольський державний університет
Адреса: 87500, м. Маріуполь, пр. Будівельників, 129
E-mail: nfshypik@ukr.net

Shypik Natalia Feofanova – PhD in history, associate professor
Mariupol state university
Address: 129, Bydivelnukiv Avenue, Mariupol, 87500
E-mail: nfshypik@ukr.net